

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keberhasilan perusahaan untuk meraih tujuan dipengaruhi oleh berbagai macam faktor diantaranya sumber daya alam, modal, sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Namun diantara semua sumber yang ada tersebut faktor utama yang paling penting yaitu sumber daya manusia karena sumber daya manusia memegang peranan dalam mengendalikan, mengatur dan mengoperasikan sumber daya lainnya.

Kedisiplinan sangat diperlukan oleh setiap perusahaan, karena menjadi alat ukur dalam kinerja manajemen sumber daya manusia perusahaan. Karyawan dapat dikatakan berhasil apabila karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, sikap dan tingkah lakunya baik, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik itu secara tertulis maupun tidak tertulis. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan karyawan dapat melakukan seefektif dan seefisien mungkin dalam bekerja, jika tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan perusahaan tidak akan dapat tercapai dengan baik.

Disiplin merupakan suatu bentuk pengendalian diri karyawan untuk membuktikan tingkat kesungguhan dalam tim kerja sebuah organisasi. Oleh karena itu, tindakan disiplin menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal dalam memenuhi syarat- syarat yang sudah ditentukan, tindakan disiplin harus dilakukan dengan benar bukan diterapkan secara sembarangan, karena memerlukan kebijakan yang baik dan benar.

Setiap karyawan pasti memiliki sifat dan tingkah laku yang berbeda-beda, tidak semua karyawan dapat mematuhi peraturan yang terdapat diperusahaan dengan baik, ada juga yang melanggarnya. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan sanksi hukuman terhadap karyawan yang melanggar peraturan. Di PG. Rendeng masih terdapat banyak karyawan yang datang terlambat tetapi masih belum adanya sanksi yang tegas dari pimpinan oleh karena itu seharusnya pimpinan bersikap tegas memberi hukuman yang setimpal terhadap karyawannya agar para karyawan tidak bertindak sesuai dengan keinginannya sendiri. Hal ini dibuktikan dengan jumlah data absensi yang ada di PG. Rendeng selama tahun 2017 yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Absensi PG. Rendeng Kudus

Bulan	Jumlah Pegawai	Hadir	Alasan Tidak Hadir (Jumlah Orang)				Total Tidak Hadir	Presentase Kehadiran (%)
			S	I	C	TK		
Januari	195	186	1	1	1	6	9	94,64%
Februari	195	185	1	2	2	5	10	94,04%
Maret	195	187	-	2	1	5	8	95,23%
April	195	183	1	4	3	4	12	92,85%
Mei	195	184	-	2	2	5	9	94,64%

Juni	195	181	3	1	3	7	14	91,66%
Juli	195	195	-	2	1	7	10	94,04%
Agustus	195	184	2	-	3	6	11	93,45%
Septembe r	195	184	-	4	2	5	11	93,45%
Oktober	195	195	-	3	1	6	10	94,04%
November	195	183	1	1	2	7	12	92,85%
Desember	195	186	-	1	3	5	9	94,64%

Sumber : Data Absensi PG. Rendeng Kudus 2017

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah presentasi kehadiran dari awal bulan Januari sampai dengan Desember tidak stabil kadang mengalami kenaikan dan kadang juga mengalami penurunan. Hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan yang ada di perusahaan.

Untuk permasalahan selanjutnya adalah kompensasi, di PG. Rendeng kompensasi yang diterima sudah sesuai semua dengan UMK kota Kudus tapi dalam beberapa bulan ini pembagian gajinya tidak tepat waktu biasanya dilakukan dipertengahan bulan mundur sampai awal bulan berikutnya dengan hal ini tentunya kedisiplinan kerja karyawan akan semakin menurun. Selain itu pengawasan juga diperlukan karena dengan adanya pengawasan rutin yang dilakukan oleh manajer perusahaan secara terus-menerus dapat meningkatkan disiplin kerja dari karyawan namun apabila pengawasan masih jarang dilakukan hal ini akan mengakibatkan karyawan bertidak sesukanya dalam

bekerja dan akan berakibat buruk bagi perusahaan. Di PG. Rendeng pengawasan secara langsung belum sepenuhnya terealisasi secara rutin hal tersebut tentunya berpengaruh bagi disiplin kerja seorang karyawan, misalnya pada saat jam kerja berlangsung masih ada karyawan yang suka mengobrol dan bersantai-santai dengan rekan kerjanya yang lain sehingga dapat mengganggu konsentrasi dalam melakukan pekerjaan. Oleh karena itu sebaiknya pengawasan harus dilakukan secara rutin agar semua karyawan dapat mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan.

Ada beberapa perbedaan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yang terdiri dari variabel kompensasi, pengawasan, dan sanksi hukuman. Penelitian yang dilakukan oleh Palapi Sapari (2016) menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Credit Union Mura Kopa Balai Karangan. Sementara hasil penelitian yang dilakukan Lia Watimah (2017) yang menunjukkan bahwa variabel pengawasan memiliki pengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Yustina (2017) menunjukkan bahwa variabel sanksi hukuman berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Akhmad Fatoni, Hadi Sunaryo, dan Agus Priyono (2017) menunjukkan bahwa sanksi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ekha Fransiska (2016) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh kuat terhadap disiplin kerja karyawan pada PT

Parna Agromas LG Internasional di Tapang Pulau Kabupaten Sekadau. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Mustika Oktaviana (2015) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh lemah terhadap disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang sudah di uraikan di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul “ FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN PG. RENDENG KUDUS” .

1.2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini perlu dibatasi permasalahnya, tujuannya untuk memudahkan penulis dalam melakukan penelitian agar tidak membahas terlalu luas dari judul yang sudah ditentukan. Adapun ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Objek dalam penelitian ini adalah PG.Rendeng Kudus
2. Subyeknya dalam penelitian adalah seluruh karyawan tetap pada PG. Rendeng Kudus
3. Dalam penelitian ini variabel yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan dibatasi pada kompensasi, pengawasan, dan sanksi hukuman.
4. Waktu yang dibutuhkan untuk penyelesaian penelitian ini yaitu 4 bulan setelah proposal disetujui.

1.3. Perumusan Masalah

Untuk masalah yang ada di PG. Rendeng yaitu kompensasi dalam pembagian gajinya akhir-akhir ini tidak tepat waktu, begitupun dengan pengawasan yang

dilakukan oleh manajer perusahaan masih belum sepenuhnya terlaksana dengan baik dan untuk sanksi hukuman masih banyak karyawan yang terlambat namun belum ada sanksi yang tegas.

Adapun untuk pertanyaan penelitian dapat di uraikan sebagai berikut ini :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PG. Rendeng Kudus ?
2. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PG. RendengKudus ?
3. Apakah sanksi hukuman berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PG. Rendeng Kudus ?
4. Apakah kompensasi, pengawasan, sanksi hukuman berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan PG. Rendeng Kudus ?

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun untuk tujuan penelitian adalah sebagai berikut ini :

1. Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan PG. Rendeng Kudus
2. Untuk menguji pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan PG. Rendeng Kudus
3. Untuk menguji pengaruh sanksi hukuman terhadap disiplin kerja karyawan PG. Rendeng Kudus
4. Untuk menguji pengaruh kompensasi, pengawasan, dan sanksi hukuman secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan PG. Rendeng Kudus

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Bagi penulis

Untuk dapat memahami dan menerapkan ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang sudah peneliti terima dan dapat mengimplementasikan langsung ke lapangan kerja mengenai faktor- faktor disiplin kerja karyawan.

1.5.2. Bagi pihak lain

Untuk dapat menambah wawasan dan ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia mengenai faktor- faktor disiplin kerja karyawan dan dapat bermanfaat bagi pembacanya.

